1996-97 Estimates

Part III

Public Service Staff Relations Board

Minister

Preface

This Expenditure Plan is designed to be used as a reference document. As such, it contains several levels of detail to respond to the various needs of its audience.

This plan is divided into two sections. Section I presents an overview of the Program including a description, information on background, objectives and planning perspective and performance information; these form the basis for the resources requested. Section II provides further information on costs and resources as well as special analyses that the reader may require to understand the Program more fully.

Section I is preceded by Details of Spending Authorities from Part II of the Estimates and Volume II of the Public Accounts. This is to provide continuity with other Estimates documents and to help in assessing the Program's financial performance over the past year.

This document is designed to permit easy access to specific information that the reader may require. The table of contents provides a detailed guide to the contents of each section and a financial summary in Section I provides cross-references to the more detailed information found in Section II. In addition, references are made throughout the document to allow the reader to find more details on items of particular interest.

It should be noted that, in accordance with the operating budget principles, human resource consumption reported in this expenditure plan will be measured in terms of employee full-time equivalents (FTE). FTE factors out the length of time that an employee works during each week by calculating the rate of assigned hours of work over scheduled hours of work.

Table of Contents

Spending Authorities

A. Authorities for 1996-97 4
B. Use of 1994-95 Authorities 5

Section I
Program Overview

A. Plans for 1996-97
   1. Highlights 6
   2. Summary of Financial Requirements 6
B. Recent Performance
   1. Highlights 7
   2. Review of Financial Performance 7
C. Background
   1. Introduction 8
   2. Mandate 8
   3. Program Objective 8
   4. Program Description 9
   5. Program Organization for Delivery 9
D. Planning Perspective
   1. External Factors Influencing the Program 9
   2. Initiatives 10
   3. Update on Previously Reported Initiatives 10
E. Program Effectiveness 10
F. Program Performance Information 10

Section II
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources
   1. Financial Requirements by Object 13
   2. Personnel Requirements 14
   3. Net Cost of Program 15

Index 16

Spending Authorities

A. Authorities for 1996-97 — Part II of the Estimates

Financial Requirements by Authority

Vote	(thousands of dollars)	1996-97 Main Estimates	1995-96 Main Estimates
	Public Service Staff Relations Board		
35	Program expenditures	**5,129**	5,473
(S)	Contributions to employee benefit plans	**494**	480
	Total Agency	**5,623**	5,953

Votes - Wording and Amounts

Vote	(dollars)	1996-97 Main Estimates
	Public Service Staff Relations Board	
35	Public Service Staff Relations Board - Program expenditures	**5,129,000**

Program by Activities

(thousands of dollars)	1996-97 Main Estimates		1995-96
	Budgetary Operating	**Total** Main Estimates	
Staff Relations Administration	5,623		**5,623**
5,953			

B. Use of 1994-95 Authorities -- Volume II of the Public Accounts

Vote	(dollars)	Total Main Estimates	Available for use	**Actual Use**
	Public Service Staff Relations Board			
30	Program expenditures	5,523,000	5,523,000	**5,097,236**
(S)	Spending of proceeds from the disposal of surplus Crown assets	-	1,937	**1,368**
(S)	Contributions to employee benefit plans	520,000	520,000	**520,000**
	Total Program - Budgetary	6,043,000	6,044,937	5,618,604

Section I
Program Overview

A. Plans for 1996-97

1. Highlights

The Public Service Staff Relations Board is the neutral, third party agency established to administer the Public Service Staff Relations Act, the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and certain provisions of Part II of the Canada Labour Code concerning occupational safety and health of employees in the Public Service. The Board makes determinations on the variety of proceedings coming before it, providing reasoned decisions to the parties without delay. The Board will continue to apply its philosophy of providing assistance to the parties in settling differences.

2. Summary of Financial Requirements

Figure 1: Financial Requirements by Activity

(thousands of dollars)	**Estimates**	Forecast	
	1996-97	1995-96	Change
Staff Relations Administration	**5,623**	5,953	(330)
Human Resources * (FTE)	**60**	66	(6)

* See Figure 7, page 14, for additional information on Human Resources.

Included in the Staff Relations Administration Activity is $252K and 4 FTE's allocated to the National Joint Council Secretariat (NJC). In addition, the administrative support provided by the Board to the NJC is estimated at 174 person days.

Explanation of Change: The financial requirements are 5.5% or $330K lower than the 1995-96 requirements. This decrease is due primarily to:

• Program Review Reductions	(300,000)
• 1993 Budget and Restructuring Reductions	(77,000)
• Adjustment to Employee Benefit Plans	50,000
• Decrease in Operating Costs	(3,000)
	($330,000)

B. Recent Performance

1. Highlights

- Implementation of the re-organization plan continued. The re-organization which began in 1994/95 will result in a 31% reduction in full time staff by 1997/98.

- A system of expedited grievance adjudication involving the PSAC, the largest bargaining agent and the Treasury Board commenced as a pilot project in December 1994. The Board had encouraged the parties in this regard in order to save time and resources. The effectiveness of the project was monitored and is referred to under previously reported initiative on page 10.

- The second phase of the new case management system was implemented. The case management system, when completed, will integrate the scheduling, hearing and decision-processing of all cases coming before the Board.

- Mediation Services in conjunction with the NJC conducted workshops on dispute resolution in Ottawa and across the country for employer and bargaining agent representatives.

2. Review of Financial Performance

Figure 2: 1994-95 Financial Performance

(thousands of dollars)	1994-95		
	Actual	Main Estimates	**Change**
Staff Relations Administration	5,619	6,043	**(424)**
Human Resources * (FTE)	67	74	**(7)**

* See Figure 7, page 14, for additional information on Human Resources.

Explanation of Change: Pursuant to the Public Sector Compensation Act (S.C. 1991 c.30), the Board continued to experience the effects of the two-year freeze on collective bargaining. As a result, the organization lapsed approximately 7% of its Main Estimates.

C. Background

1. Introduction

The Public Service Staff Relations Board is the neutral, third party, quasi-judicial tribunal responsible for the administration of the Public Service Staff Relations Act which in 1967 established a system of collective bargaining and grievance adjudication in the federal Public Service. In the Spring of 1986 the Board became responsible for certain provisions of Part II of the Canada Labour Code concerning safety and health of public servants. Furthermore, in late 1986 the Board became responsible for the collective bargaining system under the provisions of the Parliamentary Employment and Staff Relations Act affecting employees of the House of Commons, the Senate and the Library of Parliament. The Board is designated as a department within the meaning and purpose of the Financial Administration Act and has been declared to be a separate employer.

A total of 215,272 employees are encompassed in 162 bargaining units for which 25 employee organizations have been certified as bargaining agents under the PSSR Act. The Treasury Board acts for the government as the employer for 79 units in the central administration. The employees of the remaining 83 units are in the employ of 13 separate employers, examples of which are the National Research Council, the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces[1] and the National Film Board. In addition, there are approximately 24,000 public servants who are not subject to collective bargaining but who are entitled to remedial procedures before the Board. Under the Parliamentary legislation, there are three employers, the House of Commons, the Senate and the Library of Parliament, and six bargaining agents have been certified to represent 1,151 employees in 13 bargaining units.

2. Mandate

The mandate of the Board is to effectively and efficiently administer the systems of collective bargaining and grievance adjudication established under the Public Service Staff Relations Act and the Parliamentary Employment and Staff Relations Act, as well as certain provisions of Part II of the Canada Labour Code concerning occupational safety and health applicable to employees in the Public Service.

3. Program Objective

To provide the framework within which the various rights and responsibilities of participants to collective bargaining in the Public Service are to be exercised.

[1] Employer of civilians employed on Canadian Forces Bases who provide services, which are self-financing, including social clubs, recreational facilities and retail outlets.

4. Program Description

The Public Service Staff Relations Board is a quasi-judicial statutory tribunal responsible for the Public Service Staff Relations Act and the Parliamentary Employment and Staff Relations Act. In addition, it is responsible for the administration of certain provisions of Part II of the Canada Labour Code concerning occupational safety and health applicable to employees in the Public Service. Proceedings before the Board include applications for certification, revocation of certification, complaints of unfair labour practices, the designation of positions as necessary in the interest of the safety or security of the public, identification of managerial or confidential positions and references of safety officers' decisions and complaints under the safety and health provisions of Part II of the Canada Labour Code. As well, the Board provides a mediation and conciliation service to assist the parties in the resolution of their differences. This service enables many matters to be settled without resort to formal proceedings before the Board.

The Board also provides physical premises and administrative support services to the National Joint Council which is an independent consultative body of representatives of employers and employees for the determination of service-wide issues that do not lend themselves to unit by unit bargaining.

5. Program Organization for Delivery

Activity Structure: The Board has only one activity which is synonymous with the program.

Organization: The Public Service Staff Relations Act provides for a Board composed of a Chairperson, a Vice-Chairperson, not less than three Deputy Chairpersons and such other full-time and part-time members as the Governor in Council considers necessary to discharge the responsibilities of the Board.

The Chairperson is the Chief Executive Officer. There are three directors all reporting to the Chairperson. These are Legal Services, Mediation Services, and the Secretary of the Board who is responsible for all operational and support functions. The Chairperson is responsible to Parliament through the President of the Queen's Privy Council for Canada. The Board has its offices in Ottawa.

D. Planning Perspective

1. External Factors Influencing the Program

Ultimately, the every day concerns of public servants as expressed through their bargaining agents and the concerns of the public service employers in managing the public service and implementing the programs approved by the government of the day, become the factors determining the workload of the Board, both in quantity and type of dispute requiring attention. The current economic climate together with the reorganization of government operations and the general reduction in the number of employees has the potential of creating an atmosphere of uncertainty and stress in the work force. Employees primarily concerned with job security, are more inclined to exercise their rights to protect their interests. This coupled with recent jurisprudence extending the broad parameters of human rights principles to labour relations matters will result in more lengthy and complex proceedings before the Board. These circumstances suggest at least in the short term that an increase in the number of adjudication cases can be expected.

2. Initiatives

The Public Service Staff Relations Board has identified the following initiative for 1996-97:

- In anticipation of the resumption of collective bargaining, the Board will continue to consult with the parties with a view to developing an administrative infrastructure with respect to the designation of positions necessary in the interest of the safety and security of the public.

  Amendments to the Public Service Staff Relations Act effective July 1, 1993 established a process for designating positions rather than employees. "Designated positions" are those whose duties are deemed to be essential to the safety or security of the public and whose incumbents are therefore prohibited from participating in a strike.

3. Update on Previously Reported Initiatives

The Public Service Staff Relations Board identified the following initiative for 1995-96:

- The Board will monitor the effectiveness of the expedited adjudication pilot project (referred to under RECENT PERFORMANCE HIGHLIGHTS, p. 7) which commenced in December 1994.

Further to this initiative, the Board has achieved the following:

- The expedited adjudication pilot project involving the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board commenced in December 1994. To date, five sessions were held leading to the resolution of 23 cases. The parties have been proposing that an increasing number of references to adjudication be dealt with through expedited adjudication, a process that has been shown to be cost efficient in terms of time and resources.

E. Program Effectiveness

To ensure the effective realization of its mandate, the Board closely monitors the proceedings coming before it to ensure their expeditious handling from initial application or reference to final disposition. The Board also ensures that its jurisprudence is available to assist individuals, the immediate parties to collective bargaining and the staff relations community at large through the publication and distribution of its decisions. The principal vehicle is the PSSRB Decisions. This publication, which is issued twice yearly, contains a digest of all decisions. As well, the Annual Report of the Board includes significant developments in its jurisprudence. Ultimately, the only way to evaluate the effectiveness of the Board is to determine whether it has been successful in administering the legislation in such a way as to maintain the integrity of the collective bargaining system in the Public Service, while at the same time encouraging the parties, through the Board's mediation services, to resolve differences without formal proceedings before the Board.

F. Program Performance Information

Figure 3 presents a record of the number of references to adjudication made to the Board from the 1991-92 fiscal year to 1995-96. It should be noted that whether cases are heard or are settled or

withdrawn at or before hearings, the processing work is the same; files are opened, correspondence exchanged, hearing schedules drawn up, cases assigned to Board Members, hearing sites reserved, support staff allocated and, finally, decisions are issued to the parties terminating the proceedings.

Figure 3: References to Adjudication

Fiscal Year	Brought Forward	Receipts	Overall Total	Dispositions Total
1995-96	1,232[1] 900[2]	2,132[2]	1,400[2]	
1994-95	1,519 769	2,288	1,056	
1993-94	1,277 1,720	3,000	1,482	
1992-93	680 1,699	2,379	1,099	
1991-92	846 881	1,727	1,047	

[1] Actual
[2] Forecast

A good indicator of the adjudication workload of the Board can be seen in figure 4, which reflects the actual and projected number of hearings scheduled and held.

Under the system established by the Board about five years ago, approximately 30 cases are scheduled for hearing each week at major centers across Canada, with one hearing to follow the other until the cases are disposed of or the time has expired. The system is designed to cause the parties to examine the merits of their cases at a much earlier time.

This feature, combined with the increasing involvement of the Board's Mediation Services with the parties prior to hearings, has resulted in more settlements and withdrawals prior to hearings. There is often an agreed statement of facts prepared which limits and/or clarifies the outstanding issues which facilitates the hearing of a case and reduces the hearing time required.

Figure 4: Adjudication Hearing Workload

		Estimates 1996-97	Projected[1] 1995-96	Actual 1994-95
Hearings Scheduled	400	400	320	
Hearings Held		225	225	234
(Number of days)		400	400	362

[1] Based on actual six months 1995-96.

The variety of other proceedings, some of which are referred to below and some of which are contained in figure 5, that come before the Board for decision are dependent on the applications,

references and complaints coming from employees, bargaining agents and the various employers. They include matters such as applications for certification and revocation, complaints of unfair labour practices including the duty of fair representation, the designation of positions as necessary in the interest of the safety or security of the public, references and complaints under Part II of the Canada Labour Code, and determination of managerial or confidential positions. The frequency with which the Board is called on to provide its services, and the scope and complexity of the issues involved, depend on the degree to which the parties to collective bargaining have by themselves been able to resolve their differences. The resource requirements are directly related to the above considerations. Due to the difficulty in determining the demand for services, the Board forecasts its workload and resource requirements based on its past experience in administering the PSSRA.

With respect to references and complaints under Part II of the Canada Labour Code, and of proceedings under the Parliamentary Employment and Staff Relations Act, the Board monitors the level of workload and forecasts resource requirements based on that experience.

Figure 5 presents the projected workload of certain other proceedings coming before the Board for 1995-96.

Figure 5: Other Proceedings Workload

	Estimates 1996-97	Projected 1995-96	Actual 1994-95
Conciliation Boards	0	0	0
Arbitration Boards	4	5	4*
Conciliation/Mediation	8	10	9
Complaint/Grievance Mediation	200	200	137
Preventive Mediation	8	8	8
Examination/Mediation			
- Managerial or Confidential Exclusions	20	12	10
- Section 34 - Determination of membership	0	2	2
Request for fact finder	0	0	0

* one award pending at year end

Section II
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources

1. Financial Requirements by Object

Public Service Staff Relations Board expenditures by object are presented in Figure 6.

Figure 6: Details of Financial Requirements by Object

(thousands of dollars)	Estimates 1996-97	Forecast 1995-96	Actual 1994-95
Personnel			
Salaries and wages **3,410**	3,696	3,916	
Contributions to employee benefit plans	**494**	480	520
Goods and services			
~~Transportation and Communications~~	~~**399**~~	~~**457**~~	~~**378**~~
Information	**88**	118	50
Professional and Special Services	**655**	643	460
Rentals **38**	32	22	
Purchased repair and upkeep	**45**	47	21
Utilities, materials and supplies	**155**	149	137
Other subsidies and payments	**248**	240	—
Minor Capital*	**91**	91	115
	1,719	1,777	1,183
Total Operating Expenditures	**5,623**	5,953	5,619

* Minor capital is the residual after the amount of controlled capital has been established. In accordance with the Operating Budget principles, these resources would be interchangeable with Personnel and Goods and Services expenditures.

2. Personnel Requirements

The Public Service Staff Relations Board is a labour intensive organization with personnel costs (including statutory contributions to employee benefit plans) constituting approximately 69% of total operating costs.

Figure 7: Details of Personnel Requirements

	Full-time Equivalents			Current	1996-97 Average
	Estimates 1996-97	Forecast 1995-96	Actual 1994-95	Salary Range	Salary Provision
OIC Appointments[1] 11	11	11	14	145,600 - 170,500	103,745
Executive[2]	4	5	5	63,300 - 128,900	83,163
Scientific and Professional	4	4	4	26,132 - 128,900	77,857
Administrative and Foreign Service					
Administrative Services	7	10	10	17,994 - 75,002	49,801
Computer Systems Administration 3	3	3	3	24,060 - 78,759	51,984
Financial Administration 1	1	1	1	15,981 - 71,883	-
Information Services 2	2	2	2	17,849 - 67,814	45,267
Personnel Administration-	-	-	-	16,882 - 69,291	-
Programme Administration	4	5	3	17,994 - 75,002	46,622
Technical	1	1	1	16,608 - 75,927	-
Administrative Support					
Clerical and Regulatory 14	15	17	16	16,999 - 41,724	32,097
Office Equipment	3	3	3	16,648 - 33,218	29,626
Secretarial, Stenographer & Typing	6	6	6	16,847 - 41,991	33,218
	60	66	67		

Note 1: Full-time equivalent (FTE) is a measure of human resource consumption based on average levels of employment. FTE factors out the length of time that an employee works during each week by calculating the rate of assigned hours of work over scheduled hours of work. FTEs are not subject to Treasury Board control but are disclosed in Part III of the Estimates in support of personnel expenditure requirements specified in the Estimates.

Note 2: The current salary range column shows the salary ranges by occupational group at October 1, 1995. The average salary column reflects the estimated base salary costs including allowance for collective agreements, annual increments, promotions and merit pay. Year-to-year comparison of averages may be affected by changes in the distribution of the components underlying the calculations.

[1] This includes all those at the DM level and all GICs.

(2) This includes all those in the EX-1 to EX-5 range inclusive.

3. Net Cost of Program

The Board's 1996-97 Estimates include only authorities to be voted and statutory authorities. When describing the Program on a full cost basis other costs must be considered.

Figure 8: Total Cost of the Program for 1996-97

(thousands of dollars)	Main Estimates 1996-97	Add* Other Costs	Estimated Total Program Cost 1996-97	1995-96
	5,623	1,803	7,426	7,769

* Other costs of $ 1,803,000 consist of:

	($000)
• Accommodation received without charge from Public Works	1,599
• Employee benefits covering the Employer's share of insurance premiums and costs paid by Treasury Board Secretariat	198
• Cheque issue and other accounting services received without charge from Government Services Canada	6

Index

A
Alternative dispute resolution 7, 10, 11
Arbitration 12

B
Bargaining agents 8, 9, 11
Bargaining units 7

C
Canada Labour Code 6, 8, 9, 12
Case management system 7, 11
Certification 9, 11
Chairperson 9
Collective bargaining 9, 10
Complaints 9, 11, 12
Conciliation 9, 12
Conditions of employment 9

D
Decisions 6, 10
Deputy Chairperson 9
Designations 9, 10, 11, 12
Duty of fair representation 12

E
Employee benefit plans 4, 5
Employers 8, 11
Excluded Employees 9
Expedited adjudication 7, 10

F
Financial Administration Act 8

G
Grievance adjudication 8, 9

H
Hearings 10, 11
House of Commons 8
Human Rights 9

J
Job security 9
Jurisprudence 10

L
Library of Parliament 8

M
Mediation 7, 9, 10, 11, 12

N
National Film Board 8
National Joint Council 6, 7, 9
National Research Council 8

O
Occupational Health and Safety 6, 8, 9
Organizational review 7

P
Parliamentary Employment and Staff Relations Act 6, 8, 12
Preventive Mediation 12
Privy Council 9
PSSRB Decisions 10
Public Sector Compensation Act (S.C. 1991 c. 30) 7
Public Service Staff Relations Act (PSSRA) 6, 8, 9, 10
References to Adjudication 10, 11
Reorganization 7, 9

S
Senate 8
Separate Employers 8
Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces 8

T
Terms and conditions of employment 9
Treasury Board 8

V
Vice-Chairperson 9

W
Workshops 7

Budget des dépenses 1996-1997

Partie III

Commission des relations de travail dans la fonction publique

---

Ministre

Préface

Conçu pour servir de document de référence, le présent plan de dépenses propose à ses utilisateurs différents niveaux d'information pouvant répondre à leurs besoins propres.

Le document comprend deux sections. La section I présente un aperçu et une description du Programme, des données de base, ainsi que des renseignements sur les objectifs, les perspectives de planification et le rendement. Ces renseignements constituent la base des ressources demandées. La section II présente d'autres renseignements sur les coûts et les ressources ainsi que des analyses spéciales qui permettront au lecteur de mieux comprendre le Programme.

La section I est précédée des autorisations de dépenser provenant de la Partie II du Budget des dépenses et du volume II des Comptes publics, ce qui assure une certaine continuité avec les autres documents budgétaires et permet d'évaluer les résultats financiers du Programme au cours de la dernière année.

Ce document permettra au lecteur de trouver facilement les renseignements qu'il cherche. La table des matières expose en détail le contenu de chaque section; le sommaire des besoins financiers présenté à la section I comprend des renvois aux renseignements plus détaillés figurant à la section II. En outre, dans tout le document, des renvois permettent au lecteur de trouver de plus amples renseignements sur les postes de dépense qui l'intéressent particulièrement.

À noter que, conformément aux principes qui sous-tendent le budget de fonctionnement, l'utilisation des ressources dont il est fait état dans le plan des dépenses doit être mesurée en "équivalents temps plein (ETP)". L'ETP exprime la durée du travail fourni par l'employé chaque semaine à l'aide du coefficient des heures désignées, divisées par les heures régulières de travail.

Table des matières

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1996-1997 4
B. Emploi des autorisations en 1994-1995 5

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1996-1997
   1. Points saillants 6
   2. Sommaire des besoins financiers 6
B. Rendement récent
   1. Points saillants 7
   2. Examen des résultats financiers 7
C. Données de base
   1. Introduction 7
   2. Mandat 8
   3. Objectif du Programme 8
   4. Description du Programme 8
   5. Organisation du Programme en vue de son exécution 9
D. Perspective de planification
   1. Facteurs externes qui influent sur le Programme 9
   2. Initiatives 9
   3. État des initiatives annoncées antérieurement 10
E. Efficacité du Programme 10
F. Données sur le rendement du Programme 10

Section II
Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme
   1. Besoins financiers par article 13
   2. Besoins en personnel 14
   3. Coût net du Programme 15

Index 16

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1996-1997 – Partie II du Budget des dépenses

Besoins financiers par autorisation

Crédits (en milliers de dollars)		**Budget principal 1996-1997**	Budget principal 1995-1996
	Commission des relations de travail dans la fonction publique		
35	Dépenses du Programme	**5 129**	5 473
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	**494**	480
	Total de l'organisme	**5 623**	5 953

Crédits – Libellé et sommes demandées

Crédits (dollars)		**Budget principal 1996-1997**
	Commission des relations de travail dans la fonction publique	
35	Commission des relations de travail dans la fonction publique -- Dépenses du Programme	**5 129 000**

Programme par activité

(en milliers de dollars)	Budget principal 1996-1997 Budgétaire Fonctionnement	Total	Budget principal 1995-1996
Administration des relations de travail	5 623	**5 623**	5 953

B. Emploi des autorisations en 1994-1995 -- Volume II des Comptes publics

Crédits (dollars)	Budget	Total principal	Emploi disponible	réel
	Commission des relations de travail dans la fonction publique			
30	Dépenses du Programme	5 523 000	5 523 000	**5 097 236**
(L)	Utilisation des revenus provenant de la distribution des biens de la Couronne	-	1 937	**1 368**
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	520 000	520 000	**520 000**
	Total du Programme - Budgétaire	6 043 000	6 044 937	**5 618 604**

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1996-1997

1. Points saillants

La Commission des relations de travail dans la fonction publique est un organisme indépendant chargé d'appliquer, à titre de tierce partie, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail au Parlement et certaines dispositions de la partie II du Code canadien du travail qui portent sur la santé et la sécurité des fonctionnaires fédéraux. Elle statue sur les diverses affaires dont elle est saisie et transmet sans délai ses décisions motivées aux parties. La Commission continuera d'appliquer le principe directeur voulant qu'elle aide les parties à régler leurs différends.

2. Sommaire des besoins financiers

Tableau 1: Besoins financiers par activité

(en milliers de dollars)	**Budget des dépenses 1996-1997**	Prévu 1995-1996	Différence
Administration des relations de travail	**5 6235 953**	(330)	
Ressources humaines* (ETP)	**60**	66	(6)

* Pour d'autres renseignements concernant les ressources humaines, voir le Tableau 7 à la page 14.

L'activité Administration des relations du travail comprend 252 000 $ et 4 ETP alloués au Secrétariat du Conseil national mixte (CNM). De plus, on évalue à quelque 174 jours personnes le soutien administratif que la Commission fournit au CNM.

Explication de la différence: Les besoins financiers sont inférieurs de 5,5 %, soit de 330 000 $, aux besoins prévus en 1995-1996, diminution qui est surtout attribuable:

• Réduction faisant suite à la revue des programmes	(300 000)
• Réduction faisant suite au budget de 1993 et à la restructuration	(77 000)
• Rajustement des régimes d'avantages sociaux des employés	50 000
• Diminution des coûts de fonctionnement	(3 000)
	(330 000 $)

B. Rendement récent

1. Points saillants

- La mise en oeuvre du plan de réorganisation se poursuit. Cette réorganisation qui a débuté en 1994-1995 se traduira par une réduction de 31 % des effectifs à plein temps d'ici 1997-1998.

- Depuis décembre 1994, un projet pilote est en cours en vue de procéder à l'arbitrage accéléré des griefs mettant en cause l'AFPC, le plus important agent négociateur, et le Conseil du Trésor. La Commission a encouragé les parties à recourir à cette procédure puisqu'elle permet de gagner du temps et de moins taxer les ressources. L'efficacité du projet a fait l'objet d'un contrôle et il en est question à la page 10, au point traitant de l'état des initiatives annoncées antérieurement.

- La deuxième étape du nouveau système de gestion de cas a été mise en oeuvre. Ce système, une fois sa mise en place terminée, intégrera la mise au rôle, l'audition et le traitement de tous les cas instruits par la Commission.

- Les Services de médiation, de concert avec le CNM, ont organisé des ateliers de travail sur le règlement des différends. Ces ateliers, auxquels ont participé des représentants de l'employeur et des agents négociateurs, se sont tenus à Ottawa et partout au pays.

2. Examen des résultats financiers

Tableau 2: Résultats financiers en 1994-1995

(en milliers de dollars)	1994-1995		
	Réel	Budget principal	**Différence**
Administration des relations de travail	5 619	6 043	**(424)**
Ressources humaines * (ETP)	67	74	**(7)**

* Pour d'autres renseignements concernant les ressources humaines, voir le Tableau 7 à la page 14.

Explication de la différence: La Commission continue de ressentir les effets du gel de deux ans de la négociation collective imposé par la Loi sur la rémunération du secteur public (L.C. 1991 ch. 30). C'est pourquoi environ 7 % du Budget principal de la Commission est resté inutilisé.

C. Données de base

1. Introduction

La Commission des relations de travail dans la fonction publique est un tribunal indépendant et quasi judiciaire chargé d'appliquer, à titre de tierce partie, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique qui, en 1967, a établi un régime de négociation collective et une procédure de règlement des griefs dans la fonction publique fédérale. Au printemps de 1986, la Commission a été chargée d'appliquer certaines dispositions de la partie II du Code canadien du travail qui portent sur la santé et la sécurité des fonctionnaires fédéraux. De plus, à la fin de 1986, elle a été investie de la responsabilité d'appliquer le régime de négociation collective établi en vertu de la Loi sur les relations de travail au Parlement, qui vise les employés de la Chambre des communes, du Sénat et de la Bibliothèque du Parlement. La Commission est un ministère au sens de la Loi sur la gestion des finances publiques et est désignée comme un employeur distinct.

Il existe 162 unités de négociation formées de 215 272 fonctionnaires au total et pour lesquelles 25 organisations syndicales ont été accréditées à titre d'agents négociateurs en vertu de la LRTFP. Soixante dix-neuf de ces unités de négociation relèvent de l'administration centrale et ont pour employeur le Conseil du Trésor qui agit au nom du gouvernement. Les employés des 83 autres unités relèvent de 13 employeurs distincts tels que le Conseil national de recherches, le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes[1] et l'Office national du film. En outre, environ 24 000 autres fonctionnaires ne sont pas assujettis à la négociation collective, mais peuvent quand même se prévaloir des procédures de redressement qui relèvent de la compétence de la Commission. Quant à la Loi sur les relations de travail au Parlement, elle s'applique à 3 employeurs, soit la Chambre des communes, le Sénat et la Bibliothèque du Parlement, et 6 agents négociateurs ont été accrédités pour représenter 1 151 employés compris dans 13 unités de négociation.

2. Mandat

La Commission a pour mandat d'administrer avec efficacité et efficience les régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs établis par la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et par la Loi sur les relations de travail au Parlement. Elle est aussi chargée d'appliquer certaines dispositions de la partie II du Code canadien du travail qui portent sur la sécurité et la santé au travail et qui s'appliquent à la fonction publique.

3. Objectif du Programme

Fixer les cadres à l'intérieur desquels doivent s'exercer les divers droits et être assumées les diverses responsabilités des parties à la négociation collective dans la fonction publique.

[1] Un employeur de fonctionnaires civils affectés aux bases des Forces canadiennes et assurant le fonctionnement de services qui s'autofinancent tels que des clubs philanthropiques, des installations de loisirs et des magasins.

4. Description du Programme

La Commission des relations de travail dans la fonction publique est un tribunal quasi judiciaire créé par la loi et chargé d'appliquer la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et la Loi sur les relations de travail au Parlement. En outre, elle est responsable de l'application de certaines dispositions de la partie II du Code canadien du travail qui portent sur la sécurité et la santé des fonctionnaires fédéraux. Les affaires dont la Commission est saisie comprennent les demandes d'accréditation et de révocation d'accréditation, les plaintes de pratique déloyale de travail, la désignation des postes jugés nécessaires pour la sécurité du public, l'identification des postes de direction ou de confiance, le renvoi de décisions d'agents de sécurité, ainsi que les plaintes déposées en vertu des dispositions "Sécurité et santé au travail" de la partie II du Code canadien du travail. De plus, la Commission assure des services de médiation et de conciliation afin d'aider les parties à résoudre leurs différends. Grâce à ces services, de nombreuses affaires peuvent être résolues sans que la Commission n'ait à tenir d'audience officielle.

La Commission fournit également des locaux et assure des services administratifs au Conseil national mixte, un organisme consultatif indépendant composé de représentants des employeurs et des employés et dont le rôle consiste à régler des questions qui touchent l'ensemble de la fonction publique et qui ne se prêtent pas à la négociation par unité de négociation.

5. Organisation du Programme en vue de son exécution

Structure par activité: Le Programme de la Commission ne comporte qu'une seule activité.

Organisation: La Loi sur les relations de travail dans la fonction publique établit comme suit la composition de la Commission: un président, un vice-président, au moins trois présidents suppléants et autant de commissaires à plein temps et à temps partiel que le gouverneur en conseil estime nécessaires à son fonctionnement.

Le président est le premier dirigeant de la Commission. Celle-ci compte trois directeurs qui relèvent tous de lui et qui sont chargés des secteurs suivants: le Contentieux, les Services de médiation et le Secrétariat de la Commission qui est responsable des Opérations et des fonctions de soutien. Le président est comptable au Parlement par l'intermédiaire du président du Conseil privé de la Reine pour le Canada. La Commission a son siège à Ottawa.

D. Perspective de planification

1. Facteurs externes qui influent sur le Programme

En dernière analyse, ce sont les préoccupations quotidiennes des fonctionnaires exprimées par leurs agents négociateurs, de même que les préoccupations des employeurs appelés à assurer la gestion de la fonction publique et à appliquer les programmes approuvés par le gouvernement qui déterminent la charge de travail de la Commission, c'est-à-dire la quantité aussi bien que le genre de litiges à régler. Le climat économique actuel conjugué à la réorganisation de l'appareil gouvernemental et à la réduction générale des effectifs risque de créer une atmosphère d'incertitude et du stress chez le personnel. Les fonctionnaires, étant surtout préoccupés par leur sécurité d'emploi, sont plus enclins à faire valoir leurs droits pour défendre leurs intérêts. Cette situation ajoutée à la jurisprudence récente élargissant aux relations de travail les paramètres généraux des

principes des droits de la personne se traduira par des procédures plus longues et plus complexes devant la Commission. Cette conjoncture laisse croire qu'il faut s'attendre, du moins à court terme, à une augmentation du nombre de cas d'arbitrage de griefs.

2. Initiatives

En 1996-1997, la Commission des relations de travail dans la fonction publique entend prendre l'initiative suivante:

- En prévision du rétablissement de la négociation collective, la Commission continuera de consulter les parties en vue d'élaborer une infrastructure administrative concernant la désignation des postes nécessaires pour la sécurité du public.

  Les modifications à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, entrées en vigueur le 1er juillet 1993, ont établi un processus de désignation des postes au lieu de leurs titulaires. Les "postes désignés", étant des postes dont les fonctions sont jugées nécessaires pour la sécurité du public, il est interdit à leurs titulaires de participer à une grève.

3. État des initiatives annoncées antérieurement

La Commission des relations de travail dans la fonction publique entendait prendre les initiatives suivantes en 1995-1996:

- La Commission surveillera l'efficacité de l'arbitrage accéléré (voir la rubrique RENDEMENT RÉCENT, POINTS SAILLANTS, page 7), qui fait l'objet d'un projet pilote dont la mise en oeuvre a commencé en décembre 1994.

Dans le cas de cette initiative, la Commission a réalisé ce qui suit:

- En décembre 1994, la Commission a lancé un projet pilote sur l'arbitrage de griefs accéléré auquel participent l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor. Cinq sessions ont eu lieu à ce jour, sessions qui ont permis de régler 23 griefs. Les parties aimeraient que de plus en plus de griefs soient renvoyés à l'arbitrage pour être réglés de cette façon. Il a en effet été démontré que l'arbitrage accéléré est plus efficace puisqu'il permet de gagner du temps et de moins taxer les ressources.

E. Efficacité du Programme

Pour s'assurer qu'elle remplit efficacement son mandat, la Commission surveille étroitement les affaires qui lui sont présentées et voit à ce qu'elles soient traitées sans retard depuis l'étape initiale de la présentation ou du renvoi à l'arbitrage jusqu'au règlement final. Par la publication et la diffusion de ses décisions, la Commission s'assure que sa jurisprudence est accessible au public, aux parties directement engagées dans la négociation collective et à tous ceux qui oeuvrent dans le domaine des relations de travail. La principale publication de ce genre est le Recueil de décisions de la CRTFP, un abrégé de toutes les décisions, qui est publié deux fois par année. À noter également le Rapport annuel où l'on trouve de nouveaux et importants éléments de sa jurisprudence. En fin de compte, pour évaluer l'efficacité de la Commission, il suffit de se demander si celle-ci a su appliquer les lois de façon à maintenir l'intégrité du régime de négociation collective dans la fonction publique tout en encourageant les parties, par l'intermédiaire de ses services de médiation, à résoudre leurs différends sans qu'elle n'ait à tenir d'audience officielle.

F. Données sur le rendement du Programme

Le tableau 3 présente un relevé des griefs renvoyés à la Commission pour arbitrage au cours de la période allant de 1991-1992 à 1995-1996. Il ne faut pas oublier une chose: que les affaires soient entendues ou non, ou qu'elles soient réglées ou retirées avant ou pendant l'audience, le travail lié à leur traitement reste le même, c'est-à-dire qu'il faut établir des dossiers, correspondre avec les intéressés, dresser le calendrier des audiences, assigner les affaires aux commissaires, réserver des salles d'audience, assurer l'affectation du personnel de soutien nécessaire et, enfin, communiquer aux parties une décision mettant un terme à l'affaire.

Tableau 3: Griefs renvoyés à l'arbitrage

Année financière	Affaires reportées	Nouvelles affaires reçues	Total global	Total des affaires réglées
1995-1996	1 232[1]	900[2]	2 132[2]	1 400[2]
1994-1995	1 519	769	2 288	1 056
1993-1994	1 277	1 720	3 000	1 482
1992-1993	680	1 699	2 379	1 099
1991-1992	846	881	1 727	1 047

[1] Réel
[2] Prévu

Le tableau 4, dont les données font état du nombre d'audiences tenues et prévues, donne une bonne idée de la charge de travail de la Commission au chapitre de l'arbitrage des griefs.

Le système établi il y a environ cinq ans permet à la Commission de mettre au rôle une trentaine affaires par semaine dans des grands centres du Canada. Celles-ci sont entendues les unes après les autres jusqu'à ce que la liste soit épuisée ou que le délai prévu soit expiré, ce qui incite les parties à examiner le bien-fondé de leurs positions beaucoup plus tôt.

Grâce à cette méthode et à un recours plus fréquent aux Services de médiation de la Commission avant les audiences, un plus grand nombre d'affaires sont réglées ou retirées avant d'être entendues. Il arrive souvent que les parties établissent un énoncé conjoint des faits qui permet de restreindre ou de clarifier les questions encore en litige, ce qui facilite le déroulement de l'audience et en réduit la durée.

Tableau 4: Charge de travail en audiences d'arbitrage de griefs

		Budget des dépenses 1996-1997	Prévu[1] 1995-1996	Réel 1994-1995
Audiences mises au rôle	400	400	320	

Audiences tenues	225	225	234
(nombre de jours)	400	400	362

(1) D'après les chiffres des six premiers mois de 1995-1996

La diversité des autres affaires dont la Commission est saisie, dont certaines font l'objet du tableau 5 et d'autres sont mentionnées ci-dessous, tient aux requêtes, aux plaintes et aux litiges qui lui sont soumis par les employés, les agents négociateurs et les employeurs. Il s'agit d'affaires telles que des demandes d'accréditation ou de révocation d'accréditation, des plaintes pour pratique déloyale de travail, notamment des plaintes pour manquement au devoir de représentation juste, des affaires portant sur la désignation des postes nécessaires pour la sécurité du public, des renvois et des plaintes fondées sur la partie II du Code canadien du travail et des affaires portant sur la détermination des postes de gestion ou de confiance. La fréquence à laquelle la Commission est appelée à fournir ses services et la portée et la complexité des questions qu'elle doit trancher sont fonction de la mesure dans laquelle les parties à la négociation collective réussissent à s'entendre entre elles sur les différends. Les besoins en ressources sont directement liés à ces facteurs. Étant donné qu'il est difficile de déterminer d'avance la demande de services, la Commission se fonde sur son expérience de l'application de la LRTFP pour prévoir sa charge de travail et les ressources dont elle aura besoin.

Dans le cas des renvois et des plaintes fondés sur la partie II du Code canadien du travail ainsi que des affaires à examiner en vertu de la Loi sur les relations de travail au Parlement, la Commission surveille sa charge de travail et prévoit ses besoins en ressources en se fondant sur l'expérience acquise.

Le tableau 5 fait état des prévisions de la charge de travail constituée des autres affaires dont la Commission sera saisie en 1995-1996.

Tableau 5: Charge de travail constituée d'autres affaires

		Budget des dépenses 1996-1997	Prévu 1995-1996	Réel 1994-1995
Bureaux de conciliation		0	0	0
Conseils d'arbitrage	4	5	4*	
Conciliation/Médiation		8	10	9
Médiation plaintes/griefs	200	200	137	
Prémédiation		8	8	8
Examens - Médiation				
- Exclusion des postes de direction ou de confiance		20	12	10
Article 34 - Détermination de l'appartenance		0	2	2
Demande d'enquête	0	0	0	

- Une décision n'avait pas encore été rendue à la fin de l'exercice.

Section II
Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme

1. Besoins financiers par article

Le tableau 6 montre, par article, les dépenses de la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

Tableau 6: Détails des besoins financiers par article

(en milliers de dollars)	**Budget des dépenses 1996-1997**	Prévu 1995-1996	Réel 1994-1995
Personnel			
Traitements et salaires	**3 410**	3 696	3 916
Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	**494**	480	520
	3 904	4 176	4 436
Biens et services			
Transports et communications	**399**	457	378
Information	**88**	118	50
Services professionnels et spéciaux	**655**	643	460
Location	**38**	32	22
Achat de services de réparation et d'entretien	**45**	47	21
Services publics, fournitures et approvisionnements	**155**	149	137
Autres subventions et paiements	**248**	240	-
Dépenses en capital secondaires*	**91**	91	115
	1 719	1 777	1 183
Total des dépenses de fonctionnement	**5 623**	5 953	5 619

* Le facteur "dépenses en capital secondaires" correspond au montant qui reste après que le montant des dépenses en capital a été décidé. D'après les principes qui sous-tendent le budget de fonctionnement, ces ressources sont censées être interchangeables avec les dépenses touchant le personnel et celles qui concernent les biens et services.

2. Besoins en personnel

La Commission des relations de travail dans la fonction publique est un organisme de main-d'oeuvre dont les frais touchant le personnel (compte tenu des contributions réglementaires aux régimes d'avantages sociaux) constituent environ 69 % de l'ensemble des frais de fonctionnement.

Tableau 7: Détails des besoins en personnel

	Équivalents temps plein				1996-1997
	Budget des dépenses	Prévu	Réel	Échelle des traitements	Provision pour le traitement
	1996-1997	1995-1996	1994-1995	actuelle	annuel moyen
Nominations par DC [1]	11	11	45 600 - 170 500	103 745	
Direction [2]	4	5	5	63 300 - 128 900	83 163
Scientifique et professionnelle	4	4	4	26 132 - 128 900	77 857
Administration et service extérieur					
Services administratifs	7	10	10	17 994 - 75 002	49 801
Gestion des ordinateurs	3	3	3	24 060 - 78 759	51 984
Service des finances	1	1	1	15 981 - 71 883	-
Services d'information	2	2	2	17 849 - 67 814	45 267
Gestion du personnel	-	-	1	16 882 - 69 291	-
Administration des programmes	4	5	3	17 994 - 75 002	46 622
Technique	1	1	1	16 608 - 75 927	-
Soutien administratif					
Commis	14	15	17	16 999 - 41 724	32 097
Mécanographie	3	3	3	16 648 - 33 218	29 626
Secrétariat	6	6	6	16 847 - 41 991	33 218
	60	66	67		

Nota 1: L'expression "équivalents temps plein" désigne la mesure de l'utilisation des ressources humaines fondée sur les niveaux moyens d'emploi. L'ETP exprime la durée du travail fourni par l'employé chaque semaine à l'aide du coefficient des heures désignées, divisées par les heures régulières de travail. Les ETP ne sont pas assujettis au contrôle du Conseil du Trésor, mais il en est fait état dans la Partie III du Budget des dépenses au regard des besoins en dépenses de personnel indiqués dans le Budget des dépenses.

Nota 2: La colonne "échelle des traitements actuelle" indique les échelles de traitement par groupe professionnel, en vigueur au 1er octobre 1995. La colonne "traitement annuel moyen" indique les coûts salariaux de base estimatifs y compris la provision pour les conventions collectives, les augmentations annuelles, les promotions et la rémunération au mérite. Il se peut que les comparaisons d'une année à l'autre des moyennes soient modifiées par les changements qui surviennent au chapitre de la répartition des éléments qui sous-tendent les calculs.

[1] Postes de DM et postes dont le titulaire est nommé par le gouverneur en conseil.

[2] Postes de EX-1 à EX-5 inclusivement.

3. Coût net du Programme

Le Budget des dépenses de la Commission pour 1996-1997 englobe seulement les dépenses qui seront effectuées en vertu des crédits votés ou prévus par la Loi. Lorsqu'il s'agira d'indiquer le coût total du Programme, il faudra tenir compte d'autres dépenses.

Tableau 8: Coût total du Programme pour 1996-1997

(en milliers de dollars)	Budget principal 1996-1997	Plus* autres coûts	Coût estimatif total du Programme 1996-1997	1995-1996
	5 623	1 803	7 426	7 769

* Les autres coûts de 1 803 000 $ comprennent: (000 $)

- Locaux fournis sans frais par Travaux publics 1 599
- Avantages sociaux des employés constitués de la contribution de l'employeur aux primes des régimes d'assurance et des frais payés par le secrétariat du Conseil du Trésor 198
- Émission des chèques et autres services comptables fournis sans frais par Approvisionnements et Services 6

Index

A
Accréditation 9
Agents négociateurs 7, 8
Arbitrage 12
Arbitrage accéléré 7, 10
Arbitrage des griefs 9
Ateliers 7
Audiences 10, 11

B
Bibliothèque du Parlement 8

C
Chambre des Communes 8
Code canadien du travail 6, 8, 9, 11
Conciliation 9, 12
Conditions de travail 9
Conseil du trésor 7, 8
Conseil national de recherches 8
Conseil national mixte 6, 7, 9
Conseil privé 9

D
Décisions 6, 10
Désignations 8, 10, 12
Droits de la personne 9

E
Employés exclus 9
Employeurs 8
Employeurs distincts 8

G
Griefs 8, 9
Griefs renvoyés 10, 11

J
Jurisprudence 10

L
Loi sur la gestion des finances publiques 8
Loi sur les relations de travail au Parlement 6, 8, 12
Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP) 6, 8, 9, 12
Loi sur la rémunération du secteur public (L.C. 1991 ch. 30) 7

M
Manquement au devoir de représentation juste 12
Médiation 7, 9, 11, 12
Modes substitutifs de règlement des différends 7, 10, 11

N
Négociations collectives 10

O
Office national du film 8

P
Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes 8
Plaintes 9, 11, 12
Prémédiation 12
Président 9
Président suppléant 9

R
Recueil de décisions de la CRTFP 10
Régimes d'avantages sociaux des employés 9
Restructuration 9
Revue organisationnelle 7
S
Santé et sécurité au travail 6, 8, 9
Sécurité d'emploi 9
Sénat 7, 8
Système de gestion de cas 7, 11

U
Unités de négociation 8

V
Vice-président 8